

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

2.1 แนวคิดในการปราบปรามอาชญากรรม

2.1.1 ความหมายของอาชญากรรม

คำว่า "อาชญากรรม" มีความหมายได้หลายนัย ซึ่งเราสามารถแบ่งได้โดยสังเขป เป็น 4 นัย คือ

- 1) ความหมายตามหลักภาษาไทย
- 2) ความหมายในทางกฎหมาย
- 3) ความหมายในทางอาชญาวิทยา
- 4) ความหมายในทางสังคมวิทยา

1) ความหมายตามหลักภาษาไทย

เมื่อพิจารณาตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมาย ของคำว่า "อาชญา" หมายถึงอำนาจหรือโทษ ส่วนคำว่า "กรรม" นั้นหมายถึงการกระทำซึ่งสนองผลที่ทำได้แต่ปางก่อน และในคำว่า "อาชญากรรม" หมายถึง การกระทำความผิดทางอาญา คือการกระทำซึ่งกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษเอาไว้

2) ความหมายในทางกฎหมาย

ซัทเธอร์แลนด์ และ คริสตี้ Sutherland and creassy อ้างถึงใน อรรถนพ ชูบำรุง,2532:2) ได้ให้คำจำกัดความ ของคำว่า "อาชญากรรม" ไว้ว่า "เป็นพฤติกรรมที่ละเมิดกฎหมายทางอาญา แต่ถ้าพฤติกรรมใดไม่ได้ละเมิดกฎหมายทางอาญาพฤติกรรมนั้นถือว่าเป็นอาชญากรรม แม้ว่าพฤติกรรมนั้นจะผิดศีลธรรม หรือมีความต่ำทรามและไม่เหมาะสมเพียงใดก็ตาม"

คลินาร์ด และ ควินนี่ (Clinard and Quinny อ้างถึงใน อรรถนพ ชูบำรุง, 2532:5) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า "อาชญากรรม" คือ การละเมิดทางกฎหมาย และจะต้องถูกลงโทษโดยรัฐ และอาชญากรรมก็เป็นสิ่งที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายนั่นเอง

โดยสรุป การที่นักกฎหมายทั่วไปมองว่าการกระทำที่เรียกว่าเป็นอาชญากรรมได้นั้น จะต้องเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายทางอาญา อันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ที่ว่า มุ่งคุ้มครองความสงบสุขของคนส่วนใหญ่ จากการกระทำความผิดที่บุคคลกระทำโดยเจตนาและไม่เจตนา

3) ความหมายในทางอาชญาวิทยา

นักอาชญาวิทยาหลายท่านมีทัศนะ เกี่ยวกับอาชญากรรม ในแง่ของความร้ายแรงของการกระทำและความชั่วที่มีอยู่ในตัวของผู้กระทำ

เวิร์ต บี เอ และ เซลลิน (B.A.Worths and Sellin อ้างถึงใน ปุระชัย เปี่ยมสมบุญและคณะ, 2531:5) และได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "อาชญากรรม" คือ การกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และเป็นการกระทำที่ผิดต่อศีลธรรม เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ในทางสังคม หรือต่อเพื่อนสังคมเดียวกัน อันเป็นผลให้ผู้ฝ่าฝืนต้องได้รับโทษ

วีระพงษ์ บุญโญภาส (2540:1-5) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า "อาชญากรรม" คือ การฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อบังคับของสังคม โดยมีเจตนาที่ชั่วร้าย และการฝ่าฝืนนั้นเป็นการฝ่าฝืนซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนส่วนร่วม

ชาย เสวิกุล (2517:1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า "อาชญากรรม" คือ อาการที่แสดงถึงความไม่สมบูรณ์ (Imperdition) และความบกพร่อง (Deficiencies) ในเรื่องของระเบียบทางสังคม

โดยสรุป ในทางอาชญาวิทยาสามารถให้ความหมาย ของคำว่า "อาชญากรรม" ได้ว่าอาชญากรรมจะต้องเป็นการกระทำที่ชั่วร้ายจริง ๆ เท่านั้น จะไม่ใช่การกระทำที่มีความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้กระทำความผิดจะต้องเป็นอาชญากร และการกระทำของอาชญากรนั้นต้องได้รับการลงโทษ

4) ความหมายในทางสังคมวิทยา

อัลเฟร็ด แอตเลอร์ (Alfred Adler, 1963:36) ได้ให้คำจำกัดความของคำนี้ไว้ว่า "อาชญากรรม" คือ การกระทำที่เป็นเรื่องก่อให้เกิดความเจ็บปวดเสียหายแก่บุคคล เป็นการกระทำผิดที่ผิดไปจากข้อตกลง (บรรทัดฐาน) ของชุมชน ซึ่งแล้วแต่ว่าในแต่ละชุมชนจะตกลงกันว่าอย่างไร เมื่อมีการล่วงละเมิดหรือกระทำการเกินเลยไปก็ถือว่าผิด แม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแต่ก็ถือว่าเป็นการกระทำผิด ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดตาม

เสริณ ปุณณะหิตานนท์ (อ้างถึงใน สุพัตรา สุภาพ ,2540: 36) ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องเหล่านี้เป็นข้อที่ตกลงปลงใจเอง เช่นการเล่นการพนัน ไฮโล ไป ถั่ว ในตัวของมันเองไม่มีความผิด และไม่เดือดร้อนแก่บุคคลอื่น หรือในเรื่องของยาเสพติด การค้าประเวณี นั้นเป็นเรื่องของการสมัครใจเองทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่ต้องห้ามก็เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสื่อที่นำไปสู่ปัญหาอาชญากรรม ดังนั้น อาชญากรรม คือการกระทำผิดทางอาญา และผู้กระทำผิดควรที่จะได้รับโทษตามกฎหมาย และบางครั้งก็อาจผิดกฎหมายเพราะการกระทำหรืองดเว้นไม่กระทำก็ได้ เช่น การฆ่าคน การลักทรัพย์ การไม่เสียภาษี ฯลฯ ซึ่งการกระทำผิดเหล่านี้จะได้รับโทษที่กำหนดอย่างชัดเจนตามกฎหมาย

สุพัตรา สุภาพ (2541:42) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำผิดทางอาญานี้แตกต่างกับการกระทำผิดทางแพ่งในแง่ที่ว่า การกระทำผิดทางอาญาเป็นการกระทำผิดต่อสังคม เจ้าหน้าที่งานที่ทำหน้าที่ดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิด เพราะถือว่าคนที่เสียหายไม่เฉพาะแต่ผู้ที่ถูกทำร้ายเท่านั้น สังคมส่วนรวมก็ได้รับความเสียหายด้วย ซึ่งผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเสียหายจะต้องรับผิดชอบด้วยการชดใช้ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายได้กำหนด

สรุปแล้วความหมายของคำว่า “อาชญากรรม” ก็คือ ปราภฏการณอย่างหนึ่งของสังคมที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของบุคคล ซึ่งการกระทำนั้น ๆ กฎหมายได้บัญญัติไว้เป็นข้อห้าม และถือว่าเป็นความผิด ซึ่งผู้กระทำความผิดจะต้องได้รับการลงโทษ (อรรถ สุวรรณบุปผา, 2518:19)

2.1.2 ประเภทของอาชญากรรม

เนื่องจากอาชญากรรมมิได้มีลักษณะแห่งการกระทำผิดเหมือนกัน หรือเป็นแบบเดียวกันหมดจึงต้องมีการแบ่งประเภทของอาชญากรรมออกมาโดยแบ่งประเภทของอาชญากรรมเป็นลักษณะได้ 4 ลักษณะ คือ

- 1) แบ่งตามหลักจริยธรรมหรือหลักศีลธรรม
- 2) แบ่งตามลักษณะทางกฎหมาย
- 3) แบ่งตามลักษณะทางสังคมวิทยา
- 4) แบ่งตามลักษณะทางอาชญาวิทยา

1) แบ่งตามหลักจริยธรรมหรือหลักศีลธรรม

อรรถนพ ชูบำรุง (2523:16) ได้กล่าวถึง ประเภทของอาชญากรรมตามหลักจริยธรรมหรือหลักศีลธรรมไว้ว่า สามารถแบ่งได้ดังนี้

1.1 อาชญากรรมที่มีความผิดในตัวของมันเอง หรือมีความผิดทางศีลธรรม ซึ่งนักอาชญาวิทยาเรียกว่า “Mala in se” อันได้แก่ การฆ่า ปล้น ใจ ชิงทรัพย์ การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การค้าอาวุธปืนเถื่อน

1.2 อาชญากรรมที่ไม่มีความผิดในตัวของมันเอง แต่ถือเป็นความผิดที่กฎหมายกำหนดห้ามไว้ เรียกว่า “Mala Prohibita” เช่นการละเมิดกฎหมายแรงงาน การละเมิดลิขสิทธิ์ การลอกเลียนแบบสินค้า การขั้บรถยนต์แบบไม่มีใบขับขี่

2) แบ่งตามลักษณะทางกฎหมาย

การจำแนกลักษณะอาชญากรรมทางกฎหมาย เป็นที่ยอมรับกันว่าให้ใช้กฎหมายเป็นมาตรการในการจำแนกลักษณะอาชญากรรม มักจะถือเอาความร้ายแรงของการกระทำผิดเป็นเกณฑ์ ซึ่งจะแสดงออกโดยลักษณะโทษ หรือหรือกำหนดโทษต่อความผิดลักษณะนั้น ๆ

ในประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ได้แบ่งประเภทของการกระทำผิดทางอาญาไว้ 12 ลักษณะ คือ

ลักษณะ 1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร
ประกอบด้วย ;

1. ความผิดต่อองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท
2. ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร
3. ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายนอกราชอาณาจักร
4. ความสัมพันธ์ไมตรีกับต่างประเทศ

ลักษณะ 2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง
ประกอบด้วย;

1. ความผิดต่อเจ้าพนักงาน
2. ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ลักษณะ 3 ความผิดเกี่ยวกับความยุติธรรม
ประกอบด้วย;

1. ความผิดต่อเจ้าพนักงานในการยุติธรรม
2. ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

ลักษณะ 4 ความผิดเกี่ยวกับศาสนา

ลักษณะ 5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน

ลักษณะ 6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ประชาชน

ลักษณะ 7 ความผิดเกี่ยวกับการปลอมแปลง
ประกอบด้วย;

1. ความผิดเกี่ยวกับเงินตรา
2. ความผิดเกี่ยวกับ ดวงตรา แสตมป์ และตั๋ว

ลักษณะ 8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า

ลักษณะ 9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ

ลักษณะ 10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย

ประกอบด้วย;

1. ความผิดต่อชีวิต
2. ความผิดต่อร่างกาย
3. ความผิดฐานทำให้แท้งลูก
4. ความผิดฐานทอดทิ้ง เด็ก คนเจ็บป่วย คนชรา

ลักษณะ 11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง

ประกอบด้วย;

1. ความผิดต่อเสรีภาพ
2. ความผิดฐานเปิดเผยความลับ
3. ความผิดฐานหมิ่นประมาท

ลักษณะ 12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน

ประกอบด้วย;

1. ความผิดฐานลักทรัพย์และชิงทรัพย์
2. ความผิดฐานกรรโชก ริดทรัพย์ ชิงทรัพย์ และ ปล้นทรัพย์
- * 3. ความผิดฐานฉ้อโกง
4. ความผิดฐานโกงเจ้าหนี้
5. ความผิดฐานยักยอก
6. ความผิดฐานรับของโจร
7. ความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์สิน
8. ความผิดฐานบุกรุก

3) แบ่งตามลักษณะทางสังคมวิทยา

โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้กระทำความผิดกับเงื่อนไขแวดล้อมทางสังคม โดยที่ คลินาร์ด และ ควินนี่ (Clinard and Quinny อ้างใน อรรถ สุวรรณบุปผา :2518,52-53) ได้แยกอาชญากรรมออกเป็น 8 ประเภทด้วยกันคือ

1.อาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายชั้นอุกฉกรรจ์ (Violent Person Crime) ได้แก่ การกระทำความผิดฐานฆ่าคนตายโดยเจตนา ทำร้ายร่างกายจนบาดเจ็บสาหัส และข่มขืน เป็นต้น ผู้กระทำความผิดอาจไม่เคยมีประวัติอาชญากรรมมาก่อนและมีความเข้าใจว่าตนเองมิใช่อาชญากร แต่กระทำไปเพราะเหตุผลบางประการ และเพราะเหตุนี้การกระทำผิดจึงไม่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มโดยตรง แต่ผู้กระทำผิดอาจตกอยู่ใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมรอบกายในกลุ่มซึ่งมีส่วนสนับสนุนในการกระทำความผิดของเขา การกระทำผิดนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคมอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นผู้กระทำความผิดจะได้รับการตอบโต้จากสังคมอย่างรุนแรง

2.อาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สินเป็นครั้งคราว (Occasional Property Crime) ได้แก่ การกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้อื่น การกระทำความผิดประเภทดังกล่าวนี้ ผู้กระทำความผิดจะมิรู้สำนึกว่าตนได้ประกอบอาชญากรรม แต่จะมีเหตุผลที่ตนได้กระทำเช่นนั้นเพราะอะไร ส่วนใหญ่แล้วผู้กระทำความผิดมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เพื่อเสริมสร้างสถานภาพของตนในสังคม พฤติกรรมเช่นนี้จะได้รับการสนับสนุนจากลักษณะบรรทัดฐานของกลุ่มอยู่บ้าง และเนื่องจากว่าการกระทำผิดเป็นการละเมิดทรัพย์สินของผู้อื่น ปฏิกริยาโต้ตอบจากสังคมจึงมุ่งหวังที่จะจับกุมบุคคลเหล่านั้นมาชดใช้ค่าเสียหายหรือลงโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้กระทำที่เคยมีประวัติเป็นอาชญากรมาแล้ว

3.อาชญากรรมประเภทกระทำผิดโดยใช้ตำแหน่งที่เป็นเครื่องมือ (Occupational Crime) เป็นการกระทำความผิดของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรภาคเอกชนหรือรัฐบาล ความประเภนี้ ได้แก่ การคอรัปชั่น ฉ้อโกง ค้าของเถื่อน หลบหนีภาษี หลอกหลวงให้ผู้อื่นเสียทรัพย์สิน หรือการค้ำในตลกดมิต เป็นต้น ผู้กระทำความผิดจะมีความรู้สึกว่าตนเองมิใช่อาชญากรและถือว่าการประพฤติดังกล่าวเป็นอาชีพอย่างหนึ่งของตน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางอาชญากรรมประเภทนี้อาจจะเพิกเฉยไม่มีความเดือดร้อน เพราะอาจจะได้รับ

ผลประโยชน์ร่วมอยู่ด้วย ผู้ที่กระทำผิดจะยอมรับว่าพฤติกรรมของเขาเป็นแบบแผนที่เป็นค่านิยม สืบต่อกันมา เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามที่สังคมเรียกร้อง เช่น การมีฐานะมั่นคงและการมีอำนาจ เป็นต้น เนื่องจากผู้ประกอบอาชญากรรมประเภทนี้ส่วนใหญ่จะมีหน้าที่ทางกรงาน และมี ตำแหน่งที่สูง อยู่ในสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับทางสังคม การกระทำผิดจะไม่สามารถเห็นได้อย่าง ชัดเจน ปฏิบัติยาได้ตอบจากสังคมจึงไม่รุนแรงนัก

4. อาชญากรรมทางการเมือง (Political Crime) แมนน์ไฮม์ เฮอแมนน์

(Herman mannheim อ้างถึงใน อรรถ สุวรรณบุปผา :2518,54-57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการกระทำเพื่อสนับสนุนหรือนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางการเมือง และกฎหมาย บัญญัติว่าเป็นความผิด ตัวอย่างของอาชญากรรมเช่น การเป็นกบฏ การบ่อนทำลายเพื่อล้มล้าง รัฐบาล เป็นการกระทำเพื่อมุ่งหวังความมุ่งหมายทางการเมือง ส่วนใหญ่ผู้กระทำความผิดประเภท นี้มักจะเป็นผู้ได้รับการอบรมทางการศึกษาเป็นอย่างดี เป็นคนที่มีความรู้ และเคยเป็นผู้ที่ปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของบ้านเมืองมาก่อน แต่จำเป็นต้องละเมิดกฎหมายเพราะเชื่อว่าการกระทำเช่นนั้นจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การกระทำผิดประเภทนี้จะได้รับการ ตอบโต้ทางสังคมที่รุนแรง ซึ่งนำภัยอันตรายมาสู่สังคม

5. อาชญากรรมประเภทที่ขัดต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม (Public Order Crime) อาชญากรรมนี้ ได้แก่ การกระทำผิดเกี่ยวกับการติดยาเสพติดให้โทษ เมาสุรา อาละวาด โสเภณี รักร่วมเพศ การประทุพติตนเป็นคนจรจัดเร่ร่อนและไร้อาชีพ การประทุพติตน เป็นบุคคลอันธพาล และการฝ่าฝืนกฎจราจร เป็นต้น ความผิดดังกล่าวจะถือว่าเป็นอาชญากรรม หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติของคนในสังคมเป็นส่วนใหญ่

6. อาชญากรรมเลียนแบบ (Conventional Crime) ผู้กระทำความผิด

ประเภทนี้มักจะมีการติดต่อกับผู้กระทำความผิดประเภทอื่น และเลียนแบบวิธีการกระทำความผิด นั้น ๆ หรืออาจเข้าร่วมเป็นผู้ช่วยเหลือเพื่อหวังผลตอบแทน อาชญากรรมประเภทนี้มักพบในหมู่ ของกลุ่มคนวัยรุ่น โดยมีการเลียนแบบแนวความคิดมาจากผู้ใหญ่ อาชญากรรมประเภทนี้ผู้ ประกอบอาชญากรรมมักมุ่งหวังผลทางเศรษฐกิจ โดยมักจะกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น การลัก ทรัพย์ ชิงทรัพย์ หรือข่มขู่ การโต้ตอบจากทางสังคมจึงมีลักษณะที่รุนแรง ผู้กระทำความผิดจะได้รับ โทษถึงจำคุก

7. อาชญากรองค์กรหรืออาชญากรร่วม (Organized crime) ได้แก่ การกระทำผิดที่มีผู้กระทำความผิดร่วมกันหลายคน อาจจะรวมกันเป็นกลุ่มก้อน โดยเรียกว่า "องค์กรอาชญากร" การประกอบอาชญากรรมประเภทนี้ ได้แก่ การลักพาตัวบุคคลเพื่อเรียกค่าไถ่ การค้ายาเสพติดให้โทษ การจัดหายาเสพติดให้โทษ การจัดหาหญิงโสเภณี การคุมบ่อนการพนัน หรือช่องโสเภณี เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความผิดประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้สำเร็จได้โดยคน ๆ เดียว จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกลุ่มอาชญากรอาชีพ (Professional Criminal) ผู้กระทำความผิดนี้จะยึดการประกอบอาชญากรรมประเภทนี้เป็นอาชีพ และรู้ตัวเองว่าตนเป็นอาชญากรจึงพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายบ้านเมือง การปราบปรามของเจ้าพนักงานตำรวจจะทำได้ยากเพราะจะเข้าไปไม่ถึงตัวหัวหน้าใหญ่ จึงทำให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินคดี

8. อาชญากรรมอาชีพ (Professional Crime) คือผู้ที่สามารถดำรงอาชีพอยู่ได้ด้วยการเป็นอาชญากร จะไม่ประกอบอาชีพที่สุจริตอื่น ๆ เลยเพราะเห็นว่าการทำางานอย่างนั้นเป็นการลำบาก หาเงินได้ยาก และเหนื่อยแรง ผู้กระทำความผิดจะยอมรับตัวเองว่าเป็นอาชญากร และมีการติดต่อกับอาชญากรประเภทอื่น ๆ

4) แบ่งตามลักษณะทางอาชญาวิทยา

ประจักษ์ เปี่ยมสมบุญ (2531:10) ได้กล่าวไว้ว่า สามารถแบ่งลักษณะของอาชญากรรมได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. อาชญากรรมที่ปราศจากผู้เสียหาย หมายความว่า อาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดศีลธรรมจรรยาของบุคคล ที่เรียกว่าอาชญากรรมที่ปราศจากผู้เสียหายก็เพราะผู้กระทำความผิดและผู้เสียหายเป็นคนเดียวกัน ตัวอย่างของอาชญากรรมประเภทนี้ เช่น ความผิดเกี่ยวกับการพนัน การค้าประเวณี การทำแท้ง เป็นต้น ตามหลักทางอาชญาวิทยามักถือการเกิดอาชญากรรมประเภทนี้จะเป็นภัยอันตรายต่อสังคมในระดับต่ำ

2. อาชญากรรมพื้นฐาน หมายความว่า อาชญากรรมที่เกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ร่างกาย หรือชีวิตของบุคคลอื่น เช่น ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ขิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ทำร้ายร่างกายและฆ่าผู้อื่น เป็นต้น และอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ประเภทที่ใช้กำลังรุนแรงกับประเภทที่ไม่ใช้กำลังรุนแรง

3. *อาชญากรรมองค์กร หรืออาชญากรรมที่ร่วมกันกระทำผิด* หมายถึง การที่อาชญากรได้มารวมตัวกันเป็นรูปแบบขององค์กร โดยจัดมีการวางแผนเพื่อประกอบธุรกิจที่ผิดกฎหมายอย่างมีระบบ ส่วนใหญ่จะมีอิทธิพลทางการเงิน เศรษฐกิจ และการเมือง ตัวอย่างของอาชญากรรมได้แก่ การค้ายาเสพติด การค้าผู้หญิง การค้าอาวุธสงคราม สินค้าที่หนีภาษี ผู้บริหารระดับสูงมักจะเรียกกันว่า มาเฟีย (Mafia) หรือ เจ้าพ่อ

4. *อาชญากรรมคอปกขาว* หมายความว่า อาชญากรรมที่ผู้กระทำความผิดอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะภาคราชการ ภาครัฐ หรือ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ได้ใช้ตำแหน่งในทางที่ไม่ชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ตัวอย่างเช่น ข้าราชการรับเงินคอมมิชชั่นในการประมูลการก่อสร้างสถานที่ราชการ

5. *อาชญากรรมประเภทพิเศษ* เช่น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจและทางพาณิชย์ อาชญากรรมก่อการร้ายและอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น อาชญากรรมเหล่านี้มีความละเอียดซับซ้อน ซึ่งยากแก่การศึกษาและทำการควบคุม

2.1.3 ลักษณะของอาชญากรรม

ในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดความผิดและประเภทของอาชญากรรม โดยแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานแผนงานและงบประมาณ กรมตำรวจ, 2536:1-43)

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ ประกอบด้วยคดีต่าง ๆ 5 ประเภท ดังนี้

- 1.1 คดีฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา
- 1.2 คดีปล้นทรัพย์
- 1.3 คดีชิงทรัพย์
- 1.4 คดีลักพาเรียกค่าไถ่
- 1.5 คดีวางเพลิง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคติเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ ประกอบด้วยคติประเภทต่างๆ
มี 6 ประเภทดังนี้

- 2.1 คดีฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา
- 2.2 คดีฆ่าผู้อื่นโดยไม่เจตนา
- 2.3 คดีทำให้ตายโดยประมาท
- 2.4 คดีพยายามฆ่า
- 2.5 คดีทำร้ายร่างกาย
- 2.6 คดีข่มขืนกระทำชำเรา

กลุ่มที่ 3 กลุ่มประเภทคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ประกอบด้วยคติประเภทต่าง ๆ
8 ประเภท ดังนี้

- 3.1 คดีลักทรัพย์
- 3.2 คดีชิงทรัพย์
- 3.3 คดีริบเอาทรัพย์
- 3.4 คดีกรรโชกทรัพย์
- 3.5 คดีชิงทรัพย์ (รวม)
 - บาดเจ็บ
 - ไม่บาดเจ็บ
- 3.6 คดีปล้นทรัพย์
- 3.7 คดีรับของโจร
- 3.8 คดีทำให้เสียทรัพย์

กลุ่มที่ 4 คดีที่น่าสนใจ ประกอบไปด้วยคดีต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่
ของประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วยคดีต่าง ๆ ที่สำคัญ 10 คดี ดังนี้

- 4.1 คดีโจรกรรมรถยนต์
- 4.2 คดีโจรกรรมรถจักรยานยนต์
- 4.3 คดีโจรกรรม โคน-กระบี่
- 4.4 คดีโจรกรรมเครื่องมือเกษตร
- 4.5 คดีปล้นชิงรถยนต์โดยสาร

- 4.6 คดีปล้นชิง รถแท็กซี่
- 4.7 คดีข่มขืนแล้วฆ่า
- 4.8 คดีลักพาเรียกค่าไถ่
- 4.9 คดีฉ้อโกงทรัพย์
- 4.10 คดีฉกยอกทรัพย์

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่รัฐเป็นผู้เสียหาย ประกอบด้วยคดีที่ทำผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษ ทางอาญา ซึ่งประกอบด้วยคดีประเภทต่าง ๆ 5 คดี ดังนี้

- 5.1 คดีความผิด ตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน
 - อาวุธปืนธรรมดา
 - อาวุธปืนสงคราม
 - วัตถุระเบิดกระสุนปืน

2.1.4 แนวคิดในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ กับสถานการณ์อาชญากรรม ซึ่งอันเป็นผลกระทบต่อสังคมทั่วไป ซึ่ง วิลสัน เจมส์ คิว (James Q. Wilson) อ้างถึงใน ประเสริฐ เมฆมณี (2537 :145-147) ซึ่งเป็นนักการศึกษาวิชาการตำรวจ พบว่า อาชญากรรมได้ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อบุคคลและสังคมโดยตรง และวิธีการรณรงค์ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างตำรวจกับประชาชน ใน 4 กรณี ดังนี้

1. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยตำรวจ อาชญากรรมประเภทที่ตำรวจเป็นผู้ริเริ่มป้องกันปราบปรามโดยตรง ได้แก่ อาชญากรรมทรงอิทธิพลต่างๆ เช่น การลักลอบเล่นการพนัน การจำหน่ายยาเสพติดให้โทษ การลักลอบการค้าของเถื่อน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยและความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ซึ่งความสำเร็จในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมดังกล่าวนี้ จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ลักษณะนิสัยของชุมชนแห่งท้องถิ่นรวมตลอดถึงสมรรถภาพ และความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วยกันอย่างใกล้ชิด

2. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยการแจ้งความ ได้แก่ ประชาชน หรือ ผู้เสียหายจากอาชญากรรมที่แท้จริง หรือผู้มีอำนาจจัดการแทนผู้ได้รับความเสียหายที่แท้จริงนั้นๆ เป็นผู้แจ้งความหรือร้องทุกข์ต่อตำรวจ เพื่อให้ตำรวจดำเนินการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อันเป็นผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและผาสุกของสังคม เช่น การปล้นทรัพย์ การลักทรัพย์ ย่องเบา ชูเชิญ กรรโชก หรือการข่มขืนกระทำชำเรา เป็นต้น มาตรการสำคัญในการปราบปรามอาชญากรรมประเภทนี้ของตำรวจ ขึ้นอยู่กับการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจท้องที่พอเพียงเหมาะสม การเร่งรัดติดตามจับกุมผู้กระทำผิดได้โดยรวดเร็ว การสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม เป็นต้น

3. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยเหตุผล เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การปฏิบัติภารกิจของตำรวจในกรณีนี้ เป็นการควบคุมปกป้องคุ้มกันตัดโอกาสช่องทาง มิให้บุคคลที่มีแนวโน้มหรือพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมได้ไปกระทำผิด หรือก่อความสงบสุข และประพฤติน่าชังต่อชนบทรอบนิคมประเพณีระเบียบแบบแผน และศีลธรรมอันดีงามของชุมชน นับเป็นภารกิจที่ยุ่งยาก จำเป็นต้องใช้ความอดทนหนักแน่น และตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่จะต้องได้รับการฝึกฝนศิลปะ การปฏิบัติต่อบุคคลผู้มีพฤติกรรมทำนองก่อความสงบสุข และสร้างปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้มีระดับความประพฤติน่าชังต่อการแก้ไข

4. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ริเริ่มโดยประชาชนร้องขอความคุ้มครองจากตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกรณีนี้ นับเป็นการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกและความผาสุกปลอดภัยแก่ประชาชนอย่างแท้จริง โดยประชาชนผู้เดือดร้อน จะเป็นผู้ร้องขอความช่วยเหลือจากตำรวจ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ภัย หรือเป็นคนกลางตัวแทนไกลเกลี่ยกรณีข้อพิพาทส่วนบุคคลหรือข้อขัดแย้งในสังคม อันเป็นประจักษ์พยานแสดงให้เห็นว่า ตำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งการรักษาความสงบสุขของประชาชนที่จำเป็นอย่างยิ่ง

ในสถาบันสุขภาพจิตแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (U.S. National Institute of Mental Health) ได้วิจัยจำแนกลักษณะนิสัยพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้กระทำผิดต่าง ๆ (The Preliminary Typology) ซึ่งได้ สรุปรวมไว้ 4 ประเภท ดังนี้คือ

(1) ผู้กระทำผิดประเภทชอบการสังคม (The Prosocial Offender) เป็นผู้กระทำผิดที่มีลักษณะพฤติกรรมเช่นเดียวกับบุคคลปกติธรรมดา และมีความเคารพต่อระเบียบวินัย ส่วนมากมักจะได้แก่ผู้กระทำผิดอาชญากรรมประเภทร้ายแรงแบบบันดาลโทสะ เช่น ฆ่าคนตาย หรือทำร้ายร่างกายบาดเจ็บสาหัส ในบางโอกาส ผู้กระทำผิดประเภทนี้ อาจแสดงอารมณ์ต่อต้านการถูกจับกุม หรือถูกควบคุม เนื่องจากไม่สามารถระงับอารมณ์โกรธที่คั่งค้างหลงเหลืออยู่ หรืออาจเป็นผู้ที่มีความตื่นเต้นเกินควร หรือเป็นผู้โศกเศร้าหงอยเหงาบางขณะ เป็นต้น บุคคลประเภทนี้จัดอยู่ในจำพวกผู้กระทำผิดที่มีลักษณะเป็นผู้ร้ายแท้จริง เพื่อหวังผลในการควบคุมและอบรมต่อไป

(2) ผู้กระทำผิดประเภทปฏิปักษ์ต่อสังคม (The Antisocial Offender) เป็นผู้กระทำผิดที่มีพฤติกรรมเลียนแบบอย่างของอาชญากรมีลักษณะนิสัยยักระด้างกระเดื่องเป็นปฏิปักษ์ก้าวร้าว (Impulsive) ขาดการยับยั้งชั่งใจ (Under Inhibited) และมักจะปฏิเสธความหวังดีของผู้อื่นหรือปฏิบัติตนเหินห่างออกนอกลู่นอกทาง (Negativistic) อยู่เสมอจากการสืบประวัติดั้งเดิมของผู้กระทำผิดประเภทนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้มาจากครอบครัวยากจนหรือประสบความผิดหวังในชีวิตและมีประวัติการกระทำผิดทางยุวอาชญากรรมมาก่อน การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดดังกล่าวจะต้องใช้วิธีการแยกอบรมแก้ไขออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อที่จะให้ผู้กระทำผิดเหล่านี้รู้สึกรับผิดชอบต่อหมู่คณะและมีความสำนึกผิด โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาจิตใจของตนเองประกอบกันไปด้วย

(3) ผู้กระทำผิดประเภทแปลกปลอมสังคม (The Pseudosocial Manipulator) เป็นผู้กระทำผิดที่ไม่สามารถปรับสภาพมาตรฐานความประพฤติให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตโดยปกติในระบบจารีตประเพณีดั้งเดิมหรือเป็นผู้ที่มีความรู้สึกตำหนิตัวเองหรือมีอารมณ์ฉุนเฉียวไม่แน่นอนวันไหนอยู่เสมอ ส่วนใหญ่เป็นผู้กระทำผิดที่มาจากครอบครัวชั้นกลางและเป็นผู้ที่ได้รับการตามใจจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองจนเกินควรหรือประสบความผิดหวังในการประกอบอาชีพมาก่อนแล้ว เป็นต้น การแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิดประเภทนี้ จำเป็นจะต้องอาศัยวิธีการบำบัดทางจิต (Psychotherapy) โดยเหมาะสม สม่ำเสมอและใกล้ชิด

(4) ผู้กระทำผิดประเภทแยกตัวออกจากสังคม (The Assocail Offender) เป็นผู้กระทำผิดที่มีพฤติกรรมของอาชญากรที่ต่อต้านเหลือขออย่างแท้จริง มักจะแสดงปฏิกริยาก้าวร้าวรุนแรงและขัดขืนกฎระเบียบข้อบังคับ เพียงเพื่อสนองความต้องการอันฉับพลันของตนเอง

(Demands Immediate Self-gratification) การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดประเภทนี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ความอดกลั้น และรูปแบบการลงโทษที่เหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้น เราจะเห็นถึงหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจซึ่งแคดดิช แสตนฟอร์ด เฮส (Stanford H. Kadish) อ้างถึงใน ธเนศ ซาลี (2540:8) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจไว้ว่า มีหน้าที่ที่จะป้องกันและสืบหาผู้กระทำความผิดกับรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมโดยเป็นองค์กรแรกของกระบวนการยุติธรรมที่จะเริ่มการดำเนินการตามกฎหมายกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปราม ดังนี้คือ

- **การป้องกันอาชญากรรม** (Crime Prevention) กริจ ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518:10) ได้กล่าวไว้ว่า มีหลักการที่เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมว่าจะต้องป้องกันอาชญากรรมทุกวิถีทางที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเราจะไม่สามารถกำจัดอาชญากรรมให้หมดสิ้นไปจากสังคมโดยสิ้นเชิงได้ก็ตาม แต่ก็พยายามป้องกันมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้นมา หรือจะทำให้มีการเกิดอาชญากรรมให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพราะอาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถหมดสิ้นไปจากสังคมได้

- **การปราบปรามอาชญากรรม** (Crime Suppression) กริจ ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518 :11) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่สามารถกำจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมได้ แต่เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นก็เป็นหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะติดตามสืบสวนจับกุม เอาตัวผู้กระทำความผิดกฎหมายมาดำเนินการฟ้องร้องลงโทษให้ได้โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่นและเป็นผลพลอยได้ภายในตัว ที่จะป้องกันมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้นอีกทางหนึ่ง เพราะถ้าไม่สามารถติดตามจับตัวผู้ก่ออาชญากรรมได้ อาชญากรผู้นี้ก็อาจไปก่ออาชญากรรมขึ้นอีกได้

ดังนั้นการป้องกันอาชญากรรมนั้น จึงมีความจำเป็นต้องทำไปพร้อมกับการปราบปรามที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ งานจึงจะได้ผลสมตามความมุ่งหมาย (Edwin Sutherland อ้างถึงใน วีระพงษ์ บุญโญภาส ,2540:10-12) **เราอาจจะกล่าวได้ว่าวิธีการปราบปรามนั้นเป็นวิธีการที่ป้องกันอาชญากรรมโดยตรง** ดังนั้น การปราบปรามจึงเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกัน

อาชญากรรมเนื่องจากมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษแก่ผู้กระทำผิดทางอาญานั้นมีอยู่โดยแบ่งเป็น 2 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นการปราบปรามและป้องกันมิให้ความผิดเกิดขึ้นอีก

- เมื่อผู้กระทำผิดหรือขณะกระทำผิด เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะจัดการจับกุมดำเนินคดี เพื่อให้ผู้นั้นได้รับโทษตามลักษณะแห่งความผิด
- ทำให้ผู้กระทำผิดหลายจำไม่กล้ากระทำผิด
- ทำให้บุคคลอื่นไม่กล้าจะกระทำผิดเพราะเกรงกลัวการจับกุม
- เป็นเครื่องเตือนใจไม่ให้เกิดการสำนึกและเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้กระทำผิดจะได้รับผลร้าย เช่นการลงโทษโดยการจำคุกหรือประหารชีวิตนั้น นอกจากจะเป็นการสำนึกให้หลายจำ และยังเป็นเครื่องเตือนใจว่าการกระทำผิดจะได้รับผลร้าย
- เป็นการกำจัดผู้ร้ายออกไปจากสังคม เป็นการป้องกันความผิดไม่ให้เกิดขึ้นอีกชั่วระยะเวลาหนึ่งไม่ว่าจะเป็นเวลาอันสั้นหรือยาวหรืออาจตลอดไปแล้วแต่กรณี

2. เพื่อเป็นการตัดสินดานผู้ร้ายและชดใช้การเสียหายที่เกิดขึ้น

- เมื่อผู้ใดกระทำความผิดแล้ว ไม่ได้หมายความว่าเราจะถูกตราหน้าว่าเป็นคนเลวและไม่อาจจะกลับตัวเป็นคนดีได้เสมอไปเพราะคนเราเกิดมามีนิสัยใจคอที่แตกต่างกันบางคนก็ประพฤติตนในทางดี บางคนก็ประพฤติในทางชั่ว บางคนก็มีธรรมะ เมื่อได้คบกันก็อาจจะโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่งก็ได้

ดังนั้นการปราบปรามการลงโทษ จึงไม่อาจถือหลักตายตัวว่าจะต้องลงโทษตามชนิดที่มีระบุในกฎหมายเหมือน ๆ กันทุกรายไป ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีของเด็ก ถ้ากระทำผิดควร จะพยายามแก้ไขเยียวยาทางจิตใจและสิ่งแวดล้อมมากกว่าการลงโทษจำคุก

อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นมาไม่มีใครได้ประโยชน์จากอาชญากรรมเลยเพราะผู้เสียหาย ต้องเสียทรัพย์สิน เงินทอง ร่างกาย และชีวิต และผู้กระทำผิดก็ต้องถูกลงโทษ ปรับ จำคุก และอาจถูกประหารชีวิตก็ได้ การปราบปรามการลงโทษแก่ผู้กระทำผิดไม่เพียงแต่ชดใช้ความเสียหายเฉพาะตัวต่อผู้เสียหายแต่เพียงแค่นั้น แต่ยังรวมไปถึงการชดใช้ค่าเสียหายแก่คนทั้งเมืองอีกด้วย

กริฉ ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518:12-15) ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นในชุมชนใดก็ตาม คนทั้งหลายก็จะรู้สึกหวาดหวั่นและเคืองแค้น การปราบปรามอาชญากรรมในบางครั้งจึงต้องเข้มงวดกวดขัน การทำเช่นนี้เพื่อเป็นการขุดใช้ค่าเสียหายและบรรเทาความเดือดร้อน ที่มีอยู่ในใจของประชาชนส่วนรวม

กริฉ ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518:12-15) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า การปราบปรามและการลงโทษไม่ใช่เพียงแค่ว่า มีกฎหมายบัญญัติว่ามีความผิดแล้วต้องมีโทษ แต่จะต้องคำนึงถึงด้วยว่าการเกิดอาชญากรรมนั้น ประชาชนได้รับความเดือดร้อนหรือไม่เพียงใดและเราจะควบคุมแก้ไขได้หรือไม่ด้วย

2.1.5 หลักในการปราบปราม

เมื่อการปราบปรามได้รับผลในทางป้องกันอาชญากรรมไปในตัว การใช้ดุลยพินิจในการปราบปรามการลงโทษจะต้องลงโทษจะต้องพิจารณาลักษณะแห่งความผิดและให้เหมาะสมกับความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหาย

ดังนั้นหลักในการปราบปรามลงโทษให้เหมาะสม จะต้องมีการใช้ดุลยพินิจและการปราบปรามจะต้องกระทำกันให้เสร็จสิ้นโดยเร็วทั้งนี้เพื่อให้จุดประสงค์ในการปราบปรามลงโทษนั้นบังเกิดผลสัมฤทธิ์ผลอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามการที่จะบรรลุถึงจุดประสงค์ดังกล่าวย่อมจะขึ้นอยู่กับ จำนวนและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการปราบปรามและป้องกันอาชญากรรมนั่นเอง

สมเกียรติ อัครพิชญ (2525:53-55) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุผลบางประการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำต้องมีวิจรรณญาณ ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการปราบปราม ก็คือ

1. ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานตำรวจ สังคมไทยได้มอบความรับผิดชอบความรับผิดชอบอย่างกว้างขวางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรักษากฎหมาย ไปจนกระทั่งการให้บริการแก่ประชาชนในหลายรูปแบบ จากสถานการณ์ในปัจจุบันสังคมได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานสนองความต้องการต่าง ๆ ได้หมด ดังนั้นจากความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอันที่จะปฏิบัติภารกิจใด ๆ ให้ก่อประโยชน์สุขแก่สังคมนั้น

เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้กฎหมายดังกล่าวให้ได้ผลสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ

2. *มาตรฐานของกฎหมาย* ประชาชนโดยทั่วไปมักมีความคิดในทำนองที่ทราบกฎหมายที่บัญญัติไว้ว่าการกระทำผิด เป็นสิ่งที่ต้องห้าม แต่ก็ไม่มีความคิดอย่างจริงจังว่ากฎหมายเหล่านั้นจะมาบังคับใช้กับตนเอง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ กฎหมายดังกล่าวใช้กับผู้อื่นได้ แต่กับตนเองควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ การกระทำนี้เป็นการตั้งสองมาตรฐานให้กับกฎหมาย (Double Standards) ลักษณะเช่นนี้เป็นการเรียกร้องที่ขัดกันในตัว ในกรณีนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องใช้วิจารณญาณอย่างยิ่งในการที่จะตัดสินใจสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

3. *หน้าที่ใกล้เคียง* เจ้าหน้าที่จะต้องใช้วิจารณญาณที่จะให้ความเสียหายที่มีระหว่างกรณีมีขึ้นน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

4. *สภาพทำงานที่อันตราย* เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วว่าจะใช้วิธีใดยับยั้งผู้กระทำผิดที่กำลังก่อเหตุอันอาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำความผิด และพิจารณาขอบเขตเกี่ยวกับความผิดของผู้ต้องหา หรือเกี่ยวกับผู้ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

กรมตำรวจ (2525:1) ได้กล่าวถึงลักษณะอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แต่ในสังคมปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนอยู่ตลอดเวลา ภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็แตกออกเป็นหลายลักษณะ ซึ่งระเบียบตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจไทยไว้ 4 ประการ คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ

ชาย เสวีกูล (2521:130-133) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจ ว่ามีดังต่อไปนี้คือ

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย (Enforcing The Laws) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะโทษในทางอาญา ซึ่งได้กำหนดโทษผู้ที่กระทำฝ่าฝืนต่อกฎหมายนั้นไว้ และเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตราย

2. ตำรวจมีหน้าที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย (Preserving the Peace) หมายถึง การที่ตำรวจจะต้องตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย (Protecting Life and Property) เป็นการป้องกันจากอันตรายทุกอย่างเท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวน (Investigating crimes) ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้นและภายหลังที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว หน้าที่ในการสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้นก็เป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่ง ส่วนการสืบสวนภายหลังที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้น มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก บรรเทาความเสียหายโดยการติดตามเอาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายกลับคืนมา ประการที่สอง เพื่อให้ทราบว่าเป็นใคร และกระทำผิดอย่างไร เพื่อจะได้นำตัวมาลงโทษ

5. ตำรวจมีหน้าที่ในการบริการแก่ประชาชน (Serving the public) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยเหลือ และให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วยประการต่าง ๆ เช่น การบอกถนนหนทางและสถานที่ต่าง ๆ กับประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือ

6. นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่พิเศษ อื่น ๆ อีกมาก เช่น ในยามสงคราม เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำหน้าที่เป็นเป็นตำรวจสนามทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึก

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2539:17-20) ได้กล่าวถึง ระบบสายตรวจว่า การตรวจท้องที่ โดยตำรวจสายตรวจ คือวิธีการหนึ่งของเจ้าพนักงานตำรวจในการที่จะป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การปฏิบัติงานของสายตรวจจะมีอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อตรวจลาดตระเวนสังเกตการณ์ ดูแลความสงบเรียบร้อยภายในเขตท้องที่ ระวังเหตุร้าย ตลอดจนการจับกุมบุคคลที่กระทำผิดกฎหมาย ถ้าพื้นที่ใดไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจออกทำการตรวจตรา พื้นที่นั้นจะมีโอกาสเกิดการประกอบอาชญากรรมสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งงานสายตรวจ ถือว่ามีความสำคัญมากในการป้องกัน

อาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ และเมื่อมีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น ก็เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในการที่จะรีบไประงับเหตุที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจยังช่วยงานของพนักงานสอบสวน เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจคือบุคคลแรกที่สามรถเข้าไปในสถานที่เกิดเหตุได้ก่อนผู้อื่น ภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากว่าประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไม่เป็นผล หรือต่ำลง การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมก็จะเลวลงตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประชาชนขาดความรู้สึกรับประกันต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2539:17-20) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า ระบบการจัดสายตรวจท้องที่ นั้น มีวัตถุประสงค์หลักดังต่อไปนี้

- เพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรม
- เพื่อเป็นการปราบปรามอาชญากรรม
- เพื่อเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อย
- เพื่อเป็นการลาดตระเวนสังเกตการณ์

นอกจากนี้แล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ออกปฏิบัติหน้าที่ ยังจะต้องปฏิบัติภารกิจอีกหลายอย่าง อาทิ เช่น

- การให้บริการแก่ประชาชนในขณะออกตรวจ
- การป้องกันรักษาพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุ ก่อนที่พนักงานสอบสวนจะเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุ
- การช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยหรือเหตุฉุกเฉิน
- การช่วยงานสืบสวนของพนักงานสอบสวน

จะเห็นได้ว่า **แผนกสายตรวจ** มีความสำคัญต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาก จนมีผู้กล่าวไว้ว่า “**แผนกสายตรวจเป็นกระดูกสันหลังของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**” งานสายตรวจเป็นงานเดียวของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความจำเป็นต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งในการทำงานนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจะต้องเข้าไปคลุกคลีอยู่กับประชาชนอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่

2.1.8 โครงสร้างเกี่ยวกับระบบสายตรวจ ในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2539:20-25) ได้กล่าวถึงโครงสร้างเกี่ยวกับระบบสายตรวจ ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลว่า หมายถึง มาตรการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการป้องกันและปราบปราม เป็นมาตรการพื้นฐานที่หน่วยตำรวจสากลถือปฏิบัติ เป็นมาตรการที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาตรการเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ระบบสายตรวจ

ถือว่าเป็นระบบป้องกันอาชญากรรมแรกที่สุดที่ถูกกำหนดขึ้นมา ทั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของการตัดโอกาสการกระทำผิดของคนร้าย และเพื่อสร้างความอบอุ่นใจให้กับประชาชนผู้พบเห็น การปรากฏตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีมากเท่าใดก็จะเป็นผลในการปราบปรามอาชญากรรมดีขึ้นเท่านั้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจึงต้องออกปฏิบัติในพื้นที่ที่ได้รับการมอบหมายตลอดเวลา มีการลาดตระเวนท้องที่อย่างทั่วถึง โดยที่ในปัจจุบันการจัดระบบสายตรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นไปดังนี้

1.1 แต่ละสถานีตำรวจจะแบ่งพื้นที่ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ พร้อมกันนั้นในแต่ละเขตย่อยก็จะมีสายตรวจ รถจักรยานยนต์อย่างน้อย 1 คัน ประจำอยู่ในเขตตรวจ เพื่อความรวดเร็วในการเข้าระงับเหตุและการตรวจตราที่เข้าถึงตลอด 24 ชั่วโมง

1.2 จะต้องมีสายตรวจรถยนต์ที่ลาดตระเวนในเขตย่อยอย่างน้อย 1 คัน เพื่อทำการสนับสนุนและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของรถจักรยานยนต์สายตรวจในเขตพื้นที่อีกส่วนหนึ่ง

1.3 ในย่านพื้นที่ที่มีความสำคัญซึ่งล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม หรือย่านที่มีประชาชนแออัด ต้องจัดให้มีสายตรวจเดินเท้า ลาดตระเวนตรวจตราในบริเวณใกล้เคียงเพิ่มเติมตามช่วงเวลาเหมาะสมอีกจำนวนหนึ่ง

1.4 สายตรวจข้อ 1.1-1.3 ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นหน้าที่ของสถานีตำรวจแต่ละหน่วยต้องจัดการ อีกทั้งยังมีหน่วยกำลังสนับสนุน คือ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ 191 ก็จะมีจัดสายตรวจออกตรวจสนับสนุนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลแต่ละแห่งอีกส่วนหนึ่งด้วย

2. ระบบตุ๋ยาม

อาจเปรียบเสมือนสถานีตำรวจขนาดเล็ก ที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหนึ่งถึงสอง นายประจำอยู่ตลอดเวลา ระบบตุ๋ยามตั้งอยู่บนแนวคิดที่ต้องการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งลงไปถึงชุมชนหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีสำหรับกลุ่มคนในชุมชนและเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนกับตำรวจ

3. ระบบด้านตรวจค้น

การตรวจค้นยานพาหนะและสกัดจับกุมคนร้าย ที่ใช้ยานพาหนะในการกระทำผิด จึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการป้องกันและปราบปราม โดยจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

3.1 จุดสกัดจับถาวร ตั้งอยู่รอบนอกบริเวณเขตติดรอนนอกกรุงเทพ ฯ เป็นจุดสกัดที่มีลักษณะถาวร มีที่พักรักษาตัวและมีวิทยุรับส่ง และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นประจำอยู่ตลอดเวลา

3.2 จุดสกัดชั่วคราวหรือจุดกั้วสกัด เป็นจุดที่ประกอบตัวขึ้นตามแผนควบคุมเส้นทางหลบหนีของคนร้ายเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ จุดสกัดชั่วคราวนี้จะสลายตัวเมื่อจับคนร้ายได้ หรือเมื่อคนร้ายเปลี่ยนเส้นทางหลบหนี

การจัดรูปแบบของสายตรวจ

สารทูล ประดิษฐ์ (2541:11-16) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของสายตรวจที่นิยมนำมากำหนดใช้ในรูปแบบสายตรวจของสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีดังนี้

สายตรวจเดินเท้า หรือกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ลาดตระเวนในเขตพื้นที่รับผิดชอบด้วยการเดิน ไม่มียานพาหนะแต่อย่างใด มักจัดสายตรวจประเภทนี้ในพื้นที่ที่ยานพาหนะไม่สามารถเข้าไปถึงได้ เช่น พื้นที่ที่มีการจราจรคับคั่ง บริเวณศูนย์การค้า อาจจัดเป็นชุดละไม่เกิน 2-3 คน

สายตรวจรถยกยนต์ มีรถยกยนต์เป็นยานพาหนะ สามารถตรวจได้ในระยะทางไกล และบรรทุกกำลังตำรวจได้เป็นจำนวนมาก เน้นการตรวจในพื้นที่ที่เป็นถนนและมีขีดความสามารถในการตรวจพื้นที่กว้างขวาง ข้อจำกัดของการตรวจแบบรถยกยนต์ก็คือ ไม่สามารถเข้าตรอก ซอย หรือบริเวณที่มีการจราจรคับคั่งได้

สายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจประเภทนี้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสามารถ เข้าในพื้นที่ที่แคบ ๆ ได้ ข้อจำกัดของสายตรวจประเภทนี้ก็คือ ไม่สามารถออกตรวจได้สะดวกขณะฝนตกและอาจประสบอุบัติเหตุได้ง่าย

สายตรวจประเภทยามจุด คือมีการจัดให้อยู่ในจุดประจำที่เป็นที่ลำคัญ หรือสถานที่ที่สามารถเกิดอาชญากรรมได้ง่าย เช่น ตลาด ธนาคาร ร้านทอง เป็นต้น

สายตรวจประเภทป้อมยามหรือจุดรับแจ้งเหตุ โดยจัดตั้งเป็นป้อมยามหรือจุดรับแจ้งเหตุตามจุดต่าง ๆ แล้วให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเฝ้าอยู่เป็นประจำ เสมือนหนึ่งเป็นสถานีตำรวจ ย่อยให้บริการประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง โดยมักจัดไว้ในย่านชุมชนหนาแน่น

บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2537:16) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ดูแลผลประโยชน์สาธารณะคุ้มครองสวัสดิภาพและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพื้นที่ถึง 1,568,737 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร 7 ล้านคนเศษ ตามทะเบียนราษฎร หรือเกือบ 12 ล้านคน เมื่อนับประชากรแฝง และประชาชนในเขตปริมณฑลที่เข้ามาทำงานและเข้ามารับการศึกษานอกเขต ดังนั้น กองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงได้กำหนดภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไว้ดังนี้

บทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

1. ก่อนออกตรวจ
 - 1.1 ให้มาพร้อมกันที่สถานีตำรวจหรือห้องปฏิบัติการสายตรวจก่อนเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 นาที เพื่อรับทราบสถานการณ์อาชญากรรม และภารกิจที่จะต้องปฏิบัติจากหัวหน้าสายตรวจ
 - 1.2 เบิกและตรวจสอบอุปกรณ์ที่ต้องใช้ติดตัวไปขณะออกตรวจ เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร ไฟฉาย กุญแจมือ ฯลฯ
 - 1.3 รับเอกสารทุกประเภทที่จะต้องนำติดตัวขณะออกตรวจ เช่นแบบฟอร์มการเยี่ยมเยียนประชาชน

2. ขณะออกตรวจ

- 2.1 ตรวจสอบแผนการตรวจที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ใช้
- 2.2 บันทึกการตรวจผ่านเส้นทางที่กำหนดไว้ที่จุดตรวจสอบ (ตู้เหลือง)
- 2.3 ตรวจสอบสัมพันธ์กับสายตรวจอื่น ๆ
- 2.4 เยี่ยมเยียนประชาชน
- 2.5 ตั้งจุดตรวจคั่นร่วมกับหัวหน้าสายตรวจ ตรวจค้นบุคคล ยานพาหนะที่ต้องสงสัย
- 2.6 หาข่าวอาชญากรรม รับคำร้องเรียน
- 2.7 ระวังเหตุ
- 2.8 จับผู้กระทำความผิดคดีอาญาส่งพนักงานสอบสวน
- 2.9 บริการประชาชนในกรณีต่าง ๆ
ประจำจุดก้าวสกัดจับเมื่อได้รับคำสั่ง
- 2.11 การรักษาสถานที่เกิดเหตุ
- 2.12 ภารกิจเฉพาะเรื่อง

3. หลังออกตรวจ

- 3.1 กลับมาพร้อมกันที่ สน. หรือห้องปฏิบัติการสายตรวจ
เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 3.2 จัดทำรายงานตรวจส่งหัวหน้าสายตรวจ
- 3.3 ตรวจสอบและคืนอุปกรณ์ที่เบิกไปใช้ขณะออกตรวจ
- 3.4 รายงานปัญหา ข้อขัดข้องต่าง ๆ ต่อหัวหน้าสายตรวจ
- 3.5 ตรวจสอบภารกิจอื่น ๆ ต่อไป

งานสายตรวจ (Patrol Administration) ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น เป็นภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอันที่จะดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการบริการประชาชนในทุกรูปแบบ ในระดับสถานีตำรวจนครบาลเราอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของงานตำรวจในการรักษาความสงบเรียบร้อย

2.2 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ

กมล รักสงวน (2523:10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบ รัก สุขใจ เต็มใจ ยินดี ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเราทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

เทพพนม เมืองแมน (2529:26) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวกที่มีผลมาจากการประเมินสถานการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกของงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด หรือมีความสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างการทำงานที่เสนอให้เราทำกับสิ่งที่เราคาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และความไม่พอใจได้

นงนุช รุ่งกลิน (2530:10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการ

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530:13,39-40) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าการที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

สงคราม เสงี่ยมพัทตร์ (2533 :13-14) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความพร้อม ความตั้งใจ และเต็มใจ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ โดยองค์การจะต้องจัดผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคคลนั้นทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและกระตุ้นความรู้สึกผูกพันทางใจ ก่อให้เกิดความพยายามพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไปโดยที่ไม่สิ้นสุด

โมส (Morse,1955:27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ ซึ่งถ้ามีความตึงเครียดมากก็ จะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรอกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจได้

สมิธ (Smith,1955:114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นกล่าวอย่างจริงใจว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน

สจีวิต และ เซเลส (Strauss and Sayless.1960:119-121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พอใจในการทำงานและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งตัวเราจะต้องพอใจในงานที่ทำ เมื่องานได้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ จะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ดี

วอล์ม (Vroom,1964:99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ทักษะคติในงานและความพึงพอใจในการทำงานนั้นสามารถทดแทนกันได้ เพราะคำทั้งสองนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานที่คนทำ ทักษะคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติในด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจในการทำงาน

เฟรนส์ เวินเดิร์น (Wendell French,1964:28-29) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสถานการณ์ของการทำงานดี ซึ่งก็หมายถึง การบริหารงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานการณ์ทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมภายในและภายนอกองค์กรก็จะได้รับความพึงพอใจในการทำงาน

ยอร์ดเดอร์ (Yoder,1958:6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2.2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เกี่ยวกับทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

แม่งน้อย พงษ์สามารถ (2519) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละงานนั้นอาจจะไม่เหมือนกัน เนื่องจากบุคคลจะมีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ ได้เท่ากันและไม่เหมือนกัน โดยที่ทั่ว ๆ ไปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลแต่ละบุคคล ได้แก่

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ความน่าดึงดูดของหัวหน้างาน

5. องค์การและฝ่ายบริหาร
6. เนื้อหาเฉพาะงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหายทางสังคมของงาน
10. สภาพการทำงาน
11. การสื่อสาร
12. ชั่วโมงของการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. ผลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. นโยบายและการบริหารงาน
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. การนิเทศงาน
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
14. เงินเดือน
15. ผลประโยชน์เกื้อกูล

เฮอริเบิร์ก , เมารีนเนอร์ และ ซินเดอร์แมน (Herberg , Mausner and Synderman, 1959:59-83) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบ

2.2.3 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ถ้าพิจารณาจากแนวคิดต่าง ๆ ก็จะพูดถึงกันในเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) คือ เมื่อผลจากการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดีก็จะถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็แสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพในการทำงาน" นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ชูป กาญจนประกร (2523:153) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารในระบบที่จะให้การบริหารได้เกิดประโยชน์สูงสุด

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529:21-22,29) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นความพร้อมและความพยายาม อีกรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง

ไซมอนส์ เฮอริเบิร์ต เอ (Herbert A Simon, 1960:276) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า สัดส่วนในการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด กับผลที่ได้รับจากการลงทุน (a ratio between input and output) ซึ่งหมายถึงความถึงระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยเห็นว่าในทางสังคมศาสตร์นั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) แต่อาจจะวัดได้ในประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ (Relative efficiency)

ซิมอนส์ (Simon) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า งานใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ออกจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

มิลเลอร์ จอห์น ดี (John D. Millet ,1954:4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้คือ ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produce)

ไรอัน ที เอ และ สมิธ พี ซี (T.A.Ryan and P.C. Smith,1954:276) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงานเช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

2.2.4 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ "ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ" ไว้ดังนี้ คือ

อับราฮัม ซาร์ลีนิก และคณะ (Abraham Zaleanick and Others,2536:17) อ้างถึงใน พงศ์ศักดิ์ พุฒทอง (2536:26-30) ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้ว่า ในการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่นั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่

-ความต้องการภายนอก ได้แก่;

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่



-ความต้องการภายใน ได้แก่;

- 1.ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- 2.ความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึก
- 3.ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

และยังได้อ้างถึง แบกเกอร์ และ นีลฮอเซอร์ (Backer and Neuhauser ,2536:16-17) ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้ว่า นักคิดทั้งสองได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low task-environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง (High task-environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of Consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521:30) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ ฮีเมอริสัน แฮร์ริง (Haring Emerson) ที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" เกี่ยวกับหลัก 12 ประการ ในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยมีหลักดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการดำเนินงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้องและสมบูรณ์
4. ต้องรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้
7. ควรมีการแจ้งการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. ต้องทำงานให้สำเร็จทันเวลา
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนด มาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529:5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ โทมัส เจ ปีเตอร์ (Thomas J. Peters) ซึ่งได้เสนอ ปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) ที่เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ มีการพิจารณาถึงจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์การพิจารณาถึงโอกาสในการทำงานและอุปสรรคของงาน
2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์การจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) จักรรูปแบบของการบริหารโดยยึดแนวคิดของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared value) มีค่านิยมร่วมกันภายในองค์การ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

- ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยเป็นพลังเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัมฤทธิ์ผลจะได้รับ

โดยที่ สมคิด บุญถนอม (2533:10-19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจนั้นมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ

สมคิด บุญถนอม ยังได้อ้างถึง สมเกียรติ พงษ์ทรัพย์ (2533:20-32) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติงานใด ๆ ในองค์การให้เกิดสัมฤทธิ์ภาพ (Efficiency) ได้นั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (Motive) ของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยเฉพาะพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา

และยังได้อ้างถึง จอห์น เอส กิลฟอร์ด และ เดวิด ซี เกรย์ (John S. Guilford and David E. Gray) ซึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า สามารถแบ่งแยกออกเป็นได้ดังนี้คือ

1. มองความสำคัญทางสรีรวิทยา (Biological Impomce) เช่น อารมณ์ (Emotion) แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) และ ความต้องการ (Need)
2. มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance) เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) ความรู้สึก (Feeling) เรียกร้อง (Demand) พยายามที่จะให้ได้ค้นพบ (Striving)

3. มองสิ่งที่อยู่แวดล้อม (Reference to object or status in the environment) เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) ความตั้งใจ (Intention) ทักษะคติ (Attitude) เป้าหมาย (goal) คุณค่า (Value) ปณิธาน (Aspiration) และรางวัลให้ความสำเร็จในการผลักดัน (Plan Incentive)

ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจก็คือแรงผลักดันจากภายในที่จะชักจูงให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการของคน และแรงจูงใจเป็นตัวชี้ถึงพฤติกรรมของคนอยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายในสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ จะเห็นได้ว่าสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจ ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามความรู้ตามความสามารถ ฉะนั้นสัมฤทธิ์ภาพของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยเฉพาะความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

มาสโลว์ (Maslow) ได้พูดถึงเรื่องของแรงจูงใจไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ จะถูกควบคุมและถูกกำหนดโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยิ่งแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย โดยที่แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังนี้

1. คนทุกคนเกิดมามีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งมีข้อสมมติฐานว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการและความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีกแสดงให้เห็นว่าความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคลนั้น

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามความสำคัญ หมายถึงว่าเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา

มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับชั้นของความต้องการนี้ก็คือ "Hierarchy of Needs" ซึ่งมี 5 ประการดังรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs)

- อาหารและน้ำ
- การนอน, การพักผ่อน
- การมีสุขภาพปกติ
- ความอบอุ่น
- การออกกำลังกายและการพักผ่อน
- ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs)

- ความมั่นคงและความปลอดภัย
- การป้องกันในด้านต่าง ๆ
- ความสุขสบายและความสงบ
- ความเป็นระเบียบและความสะอาด
- ความมั่นใจในระยะยาว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)

- การเป็นที่ยอมรับ
- ความรู้สึกมีส่วนร่วม
- การเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- ความรักและความอบอุ่น
- การมีบทบาทร่วมกับกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteems needs)

- การยกย่องและการมีเกียรติ
- มีความมั่นใจ ภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ
- ความสามารถและการสำเร็จที่ประสบผลที่ปรากฏ
- ความแข็งแรง และความฉลาดกว่าคนอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง

(Self-actualization needs)

- ความภาคภูมิใจที่ทำงานที่ตนต้องการสำเร็จลงได้
- มีโอกาสที่จะท้าทายความสามารถของตนเอง
- การมีเขาวินิจฉัยรอบรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น
- การมีโอกาสดำเนินสิ่งใหม่ ๆ มีโอกาสสัมผัสหรือชมเชยสิ่งสวยงาม
- การรับรู้ความจริงต่าง ๆ

โดยที่เราสามารถจัดลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ที่แสดงความต้องการและต้องการสิ่งตอบสนอง โดยแสดงความต้องการจากระดับที่มากที่สุดไปจนถึงความต้องการระดับน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้ คือ

Self – actualization needs	ระดับที่ 5	ความสามารถในทุกสิ่ง ที่อยากจะเป็น
steems needs	ระดับที่ 4	ความรู้สึกในคุณค่า ตนเอง
Social needs	ระดับที่ 3	การยอมรับจากพวก

Safety needs	ระดับที่ 2	ความมั่นคงและการ ป้องกันอันตราย
--------------	------------	------------------------------------

Physiological needs	ระดับที่ 1	ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความ ต้องการทางเพศ
---------------------	------------	---

จากแนวคิดทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เราสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ โดยมองถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เราทำการศึกษาวิจัย ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเหล่านั้นมีความต้องการและต้องการสิ่งตอบสนองในเรื่องต่าง ๆ โดยแสดงความต้องการจากระดับที่มากที่สุดไปจนถึงความต้องการระดับน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

Self – actualization needs	ระดับที่ 5	ต้องการที่จะเป็นผู้ที่ จะประสบความสำเร็จสูงสุด ในการรับราชการตำรวจ
----------------------------	------------	--

Esteems needs	ระดับที่ 4	รู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติยศชื่อเสียงอันได้มา โดยการปฏิบัติหน้าที่
---------------	------------	---

Social needs	ระดับที่ 3	การยอมรับจากเพื่อน
--------------	------------	--------------------

Safety needs	ระดับที่ 2	ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและอาชีพ
Physiological needs	ระดับที่ 1	เงินเดือนเพียงพอ ครอบครัวที่เป็นสุข

- ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮอริเบริก เฟรดเดरिक (Frederick Herzberg, 1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน (Motivation Maintenance Theory) (Dual factor Theory) หรือ (The Motivation hygiene Theory) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ เฟรดเดरिक เฮอริเบริก (Frederick Herzberg) นั้นเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งงานของเขาได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย คือ

- นโยบายการบริหารงานขององค์กร
- การบังคับบัญชา, การควบคุมดูแล
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- สภาพการทำงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ความมั่นคงของงาน

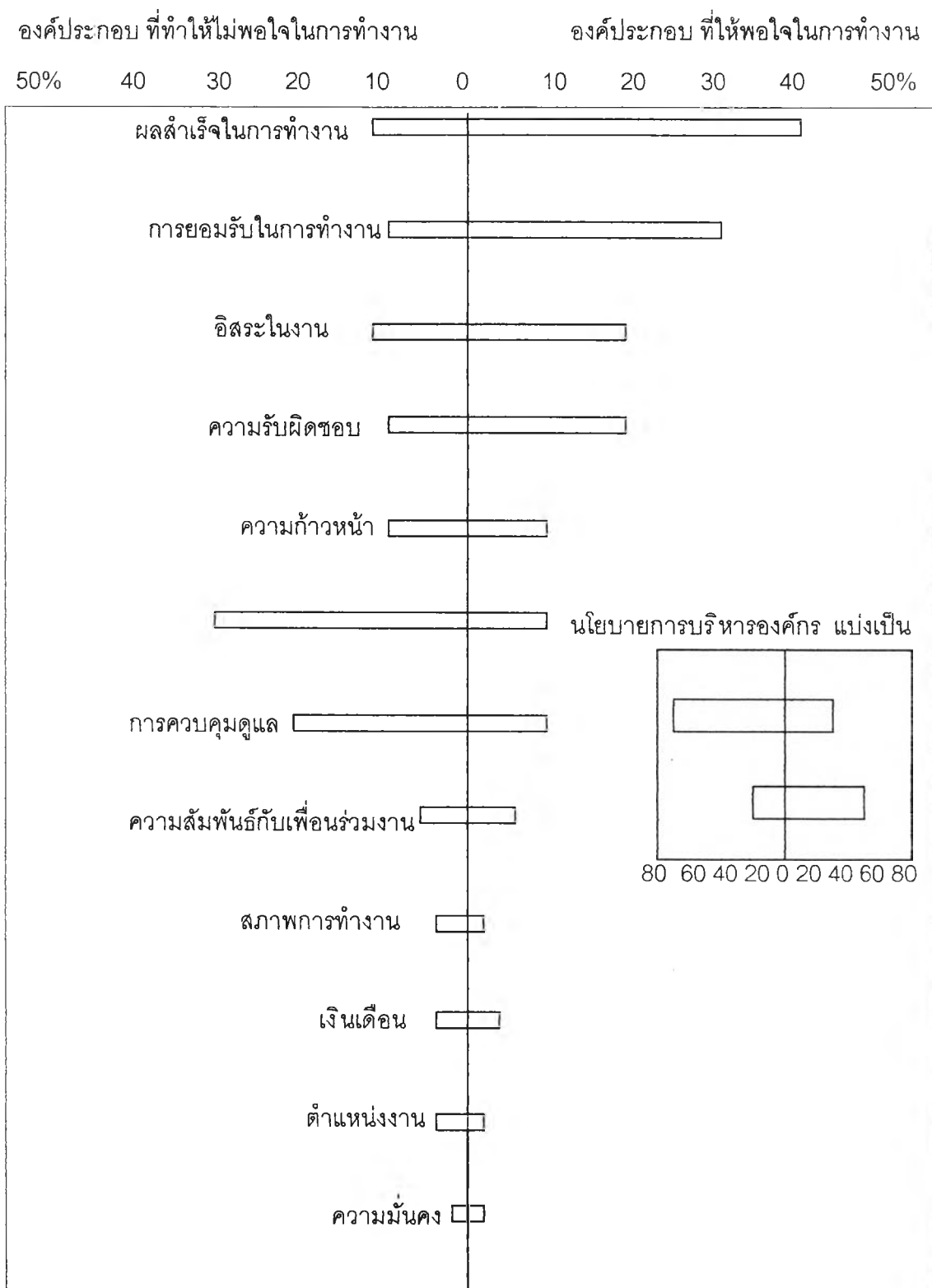
2. ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivators factor) หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นตัวกระตุ้น ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย

- ผลสำเร็จในการทำงาน
- การยอมรับในผลของงาน
- อิสระในงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

ผลการศึกษาของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีถึง 81% และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 19% ส่วนปัจจัยค่าจ้างทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 31% และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 69%

ซึ่งตามทฤษฎีของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg) นี้แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับในผลงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ การที่มีความรู้สึกร่วมนโยบายขององค์กรไม่ดี การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม เมื่อเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นจะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานติดตามมา

ตารางที่ 5 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน



- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

โครมิกส์ แม็ค และอีลแกรน (Mc Cormick & Ilgen, 1980:P.306) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งได้อธิบายถึงคำว่า "ความพึงพอใจ" ในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ โดยที่บุคคลนั้นได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับเป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกงานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และในขั้นสุดท้ายเมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพอใจที่เกิดขึ้น

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่าโดยทั่วไป บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) ซึ่งค่อนข้างเด่นชัดว่า หากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูง และยังคงมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างสูงอีกว่า ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่เขาปรารถนา หมายถึงว่าความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งมาจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็น สิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผลกระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่ง ๆ แล้ว เขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลการปฏิบัติของเขา

ทฤษฎีความคาดหวังนั้นจะตั้งอยู่บนสมมติฐาน 4 ประการคือ

1. พฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงกดดันภายในบุคคล และสภาพแวดล้อม ซึ่งการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะต่างออกไปตามความคาดหวัง และความต้องการของบุคคลนั้น ๆ และสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนกันจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกัน

2. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของพวกเขาในองค์การ การตัดสินใจเหล่านี้เป็นเรื่องของ

- พฤติกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิก เช่น การมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน
- พฤติกรรมการใช้กำลังพยายาม เช่น จะทำงานหนักมากแค่ไหน

3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลจะมีความพอใจในผลตอบแทนไม่เหมือนกัน

4. บุคคลจะทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหมายของเขาว่าพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งนำไปสู่ผลตอบแทนที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในแนวทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขามองเห็นว่าจะก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการติดตามมา

จากแนวความคิดดังกล่าวแสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากบุคคลนั้น ๆ ได้ประเมินอย่างกว้าง ๆ แล้วว่า ผลลัพธ์อันใดมีค่าเท่าใด เช่นรายได้ การได้รับการส่งเสริม สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และในขั้นสุดท้ายจะเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์ที่พอใจมาให้ เช่น พนักงานที่ทำงานในบริษัทจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นย่อมเป็นผลมาจากความคาดหมายในการที่จะได้รับเงินเดือนสูงและมีความก้าวหน้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

อมร ราชณรงค์ (2521) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้ได้อย่างเข้มแข็งในส่วนของเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางภูมิหลังทางสังคม นั่นก็คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีอายุสูง อายุราชการมาก เป็นโสด มีการศึกษาสูง ไม่มีบุคคลในอุปการะ และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูง และในส่วนของเกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีดังนี้คือ การทำงานร่วมกับเพื่อน การปกครองของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และความพอใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ

คำนึ่ง นกแก้ว (2524) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับ

ผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครู – อาจารย์ รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายในการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

สกล วรรณพงษ์ (2525) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพลศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายในการบริหารงาน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูพลศึกษาที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งราชการแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญที่ .05

ประชัย เบียมสมบุญ (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อกระบวนการยุติธรรม จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรซึ่งประกอบไปด้วย อายุ การศึกษา ระยะเวลาการอยู่อาศัย ลำดับความสำคัญของอาชญากรรม และความปลอดภัยจากอาชญากรรม จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ, หนายความ, ศาล, ราชทัณฑ์ แต่ไม่ปรากฏความพึงพอใจในอัยการ

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการปรับปรุงงานป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ จากผลการศึกษาพบว่า กำลังตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ยังมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และควรจะเน้นการปฏิบัติงานในด้านสายตรวจเป็นหลัก เพื่อให้อาชญากรรมเกิดขึ้นได้น้อยลง

สงคราม เสงี่ยมพัศตร์ (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดสถานีตำรวจนครบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับรอง

พงษ์ศักดิ์ พุฒทอง (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี กองปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. พบว่า เมื่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน คือจะพยายามทำงานให้ดีขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานที่ว่าเป็นก็เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ สวัสดิการดีกว่าเมื่อเทียบกับกองอื่น ๆ

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

คไนท์ และ แซทเซนแรต (Knight & Sassenrath, 1966) ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษา มหาวิทยาลัย โดยใช้ข้อสอบที่วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด จะทำงานเรียบร้อย ใช้เวลาทำงานน้อย และมีความจำที่ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford & Grey, 1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัยทั้งหมด 150 ชิ้นพบว่า มีปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

เชพพาร์ด และ เฮอริค (Sheppard & Herrich, 1972) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวงานเอง ความมั่นคง รายได้ และผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับ

เคฟเฟอร์ (Keffer, 1976) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิค พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง และความก้าวหน้าในอาชีพของงาน

บราวน์ และคูลเตอร์ (Brown & Coulter, 1983) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดในเชิงอัตวิสัยและวัตถุวิสัยต่อการให้บริการของตำรวจ ที่เมือง ทัสคาลูส รัฐอลาบามา ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการของตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของตำรวจมีนัยสำคัญ 3 ปัจจัยคือ

- การใช้เวลาของตำรวจภายหลังรับแจ้งเหตุ
- การปฏิบัติตัวของตำรวจต่อประชาชน
- ความรู้สึกเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบการได้รับบริการจากตำรวจพื้นที่อื่น ๆ

โดยที่ตัวแปรเบื้องต้นมีผลต่อปัจจัยทั้ง 3 ข้อดังกล่าวคือ ข้อมูลด้านภูมิหลัง เช่น อายุ เชื้อชาติ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการเข้ามาสัมผัสกับงานตำรวจ โดยเฉพาะการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ความพึงพอใจในการทำงาน

- สวัสดิการ
- งบประมาณในการปฏิบัติงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- ความก้าวหน้าในทางราชการ
- ผู้บังคับบัญชา, การให้การสนับสนุน
- ระยะเวลาในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ
- การมีเป้าหมายในการทำงาน
- ความคาดหวังที่จะทำงานสำเร็จ



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปราบปราม

อาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์

และสะท้อนขวัญ

2.6 สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการที่น้อยกว่า
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณที่น้อยกว่า
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานที่น้อยกว่า
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการที่น้อยกว่า
5. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่น้อยกว่า
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมที่น้อยกว่า

แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

7. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานที่น้อยกว่า
8. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานที่น้อยกว่า
9. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จต่อการปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จต่อการปราบปรามอาชญากรรมที่ต่ำกว่า

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการทำงาน	หมายถึง	ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ตนปฏิบัติ หรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	หมายถึง	การที่พอใจในสิ่งที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวก ซึ่งได้รับจัดสรรจากหน่วยงาน ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดอยู่ และมีผลต่อแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจต่อสวัสดิการมาก หมายถึง การที่ได้รับสิ่งที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานมากเพียงพอ

- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยหมายถึง การที่ได้รับสิ่งที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานน้อยจนไม่เพียงพอ

ความพึงพอใจในงบประมาณที่ได้รับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในการจัดสรรเงินเพื่อเป็นงบในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง โดยแบ่งเป็น

- ความพึงพอใจในงบประมาณที่ได้รับในการปฏิบัติงานมาก หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในการจัดสรรเงินเพื่อเป็นงบในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งมากเพียงพอ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้
- ความพึงพอใจในงบประมาณที่ได้รับในการปฏิบัติงานน้อย หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในการจัดสรรเงิน เพื่อเป็นงบในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งไม่เพียงพอให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว เกิดสวัสดิภาพในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วง โดยแบ่งเป็น

- ความปลอดภัยในการทำงานสูง หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วเกิดสวัสดิภาพในการทำงานมาก ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วง
- ความปลอดภัยในการทำงานต่ำ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วเกิดสวัสดิภาพในการทำงานน้อยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วง

ความก้าวหน้าในทางราชการ	หมายถึง ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับโอกาสในการส่งเสริม ให้มีความรู้ความสามารถ และให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม
การให้การสนับสนุน	หมายถึง การได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา
ระยะเวลาในการทำงาน	หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตั้งแต่เริ่มรับราชการโดยพิจารณาระยะเวลาของเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานในด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นหลัก
ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ	หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งเกิดความสำเร็จ โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จสูง หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมาก จนกระทั่งงานนั้นเกิดความสำเร็จ - ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จต่ำ หมายถึง การที่บุคคลไม่ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่สนใจว่างานนั้นจะเกิดความสำเร็จหรือไม่
การมีเป้าหมายในการทำงาน	หมายถึง การทำงานที่มีจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่ง โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> - การมีเป้าหมายในการทำงานสูง หมายถึง การทำงานที่มีความคาดหวังในจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งมากขึ้น - การมีเป้าหมายในการทำงานต่ำ หมายถึง การทำงานที่มีความคาดหวังในจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งน้อยลง

ความคาดหวังที่จะทำงานสำเร็จ	หมายถึง	<p>การตั้งเป้าหมาย การคาดคิดว่าการทำงานนั้น มีแนวโน้มว่าจะเกิดผลสำเร็จมากกว่าจะล้มเหลว โดยแบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคาดหวังที่จะทำงานสำเร็จสูง หมายถึง การตั้งเป้าหมาย การคาดคิดอย่างมาก ว่าการทำงานนั้น มีแนวโน้มว่าจะเกิดผลสำเร็จมากกว่าจะล้มเหลว - ความคาดหวังที่จะทำงานสำเร็จต่ำ หมายถึง การไม่ตั้งเป้าหมาย การไม่คาดคิดว่าการทำงานนั้น มีแนวโน้มว่าจะเกิดผลสำเร็จมากกว่าจะล้มเหลว
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	หมายถึง	<p>เจ้าพนักงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามกฎหมายได้กำหนดไว้ว่าการกระทำนั้น ๆ เป็นความผิดรวมถึงการตรวจตราลาดตระเวนสังเกตการณ์ดูแลความสงบภายในท้องที่และระงับเหตุร้ายต่าง ๆ</p>
อาชญากรรม	หมายถึง	<p>การกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมหรือขัดต่อกฎหมายอาญาซึ่งการกระทำนั้นก่อความไม่สงบสุขขึ้นในสังคม และผู้กระทำนั้นจะต้องได้รับการลงโทษจากการกระทำนั้นตามความรุนแรงของภัยอันตรายต่อสังคมส่วนรวม</p>
ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ	หมายถึง	<p>ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในการปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งด้าน ปริมาณและด้านคุณภาพโดยการประเมินจากตัว เจ้าหน้าที่ตำรวจเอง โดยแบ่งเป็น</p>

- *ประสิทธิภาพในการทำงานสูง* หมายถึง
เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมายครบถ้วน
- *ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ* หมายถึง
เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายครบถ้วน หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นบางส่วน

ประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ

หมายถึง ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในด้านการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญประเภท ฆ่าผู้อื่น ลัก ชิง ปล้น และคดีวางเพลิง โดยปราบปรามให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยการประเมินจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง โดยแบ่งเป็น

- *ประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูง*
หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถในการปฏิบัติงานปราบปรามสำเร็จตามเป้าหมายครบถ้วน
- *ประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญต่ำ*
หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายครบถ้วนหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นบางส่วน

2. นิยามศัพท์ทั่วไป

การป้องกัน	หมายถึง	การใช้มาตรการทั้งปวง ที่อาศัยอำนาจของกฎหมายเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำผิดต่อกฎหมาย และเพื่อมิให้มีเหตุร้ายขึ้นจากการกระทำใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืน กฎหมายอาญา
การปราบปราม	หมายถึง	การใช้มาตรการทั้งปวงที่อาศัยอำนาจของกฎหมายและจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	หมายถึง	ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จโดยใช้ความพยายาม เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ หรือทำให้ดีกว่าผู้แข่งขันและทำให้งานนั้นได้มาตรฐาน